



## INSTRUCTIVO DE EVALUACIÓN INTEGRAL DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE DE LA JEFATURA DE NIVELACIÓN Y ADMISIÓN DE LA ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA AGROPECUARIA DE MANABÍ MANUEL FÉLIX LÓPEZ

**Vigencia del instructivo:** A partir de la implementación del sistema de evaluación docente

### 1. INTRODUCCIÓN

De acuerdo con lo establecido en la normativa nacional vigente, los docentes de las Instituciones de Educación Superior (IES), se someterán a una evaluación periódica integral sobre la calidad de las actividades de Docencia, Investigación, Vinculación, Responsabilidad Ética y Dirección o Gestión Académica Universitaria.

Entre los fundamentos legales para la evaluación se consideran los siguientes:

- Que, el artículo 349 de la Constitución expresa: *"El Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos. La ley regulará la carrera docente y el escalafón; establecerá un sistema nacional de evaluación del desempeño y la política salarial en todos los niveles. Se establecerán políticas de promoción, movilidad y alternancia docente"*;
- Que, el artículo 70 de la Ley orgánica de Educación Superior (LOES) establece que *"Las y los profesores, técnicos docentes, investigadores, técnicos de laboratorio, ayudantes de docencia y demás denominaciones afines que se usan en las instituciones públicas de educación superior, son servidores públicos sujetos a un régimen propio que estará contemplado en el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior, que fijará las normas que rijan el ingreso, promoción, estabilidad, evaluación, perfeccionamiento, escalas remunerativas, fortalecimiento institucional, jubilación y cesación"*;
- Que, la LOES vigente, en el artículo 151, determina que: *"Las y los profesores se someterán a una evaluación periódica integral según lo establecido en la presente Ley y el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior y las normas estatutarias de cada institución del Sistema de Educación Superior, en ejercicio de su autonomía responsable. Se observará entre los parámetros de evaluación la que realicen los estudiantes a sus docentes"*;
- Que, el artículo 84 del Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior (RCEPISES) preceptúa: *"La evaluación integral del desempeño se aplicará a todo el personal académico de las instituciones de educación superior, públicas y particulares. La evaluación integral del desempeño abarca las actividades de docencia, investigación y dirección o gestión académica"*;
- Que, El Honorable Consejo Politécnico aprobó el 20 de octubre de 2020 el Reglamento de Aseguramiento de la Calidad de la ESPAM-MFL;
- Que, la LOES, garantiza la capacidad de las Universidades y Escuelas Politécnicas para gobernarse con su propia normatividad, como personas jurídicas autónomas;





Que, el Honorable Consejo Politécnico como órgano colegiado académico superior constituye la máxima autoridad de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López.

La Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López (ESPAM MFL), en ejercicio de su autonomía responsable, adapta esa normativa y siguiendo las directrices de la misma, establece como política institucional la evaluación del desempeño de los docentes de Nivelación y Admisión de la ESPAM MFL con el fin de garantizar la calidad en todos los niveles.



**Gráfico 1.** Actividades objeto de la Evaluación Integral del Desempeño Docente de Nivelación y Admisión

**1.1. OBJETO**

La Evaluación integral tiene por objeto evaluar el desempeño del personal docente de la institución, a fin de atender el principio de calidad de la educación superior y la actualización profesional.

**1.2. OBJETIVO DE LA EVALUACIÓN**

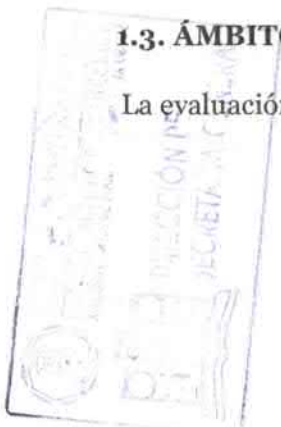
Identificar las fortalezas y debilidades del desempeño docente para la toma de decisiones institucionales y el establecimiento de acciones de mejora.

**1.2. GARANTÍAS**

En atención a lo señalado por el artículo 86 del RCEPSES, *la institución de educación superior garantizará la difusión de los propósitos y procedimientos, y la claridad, rigor y transparencia en el diseño e implementación del mismo.* Ante lo cual, la Jefatura de Evaluación Institucional elaborará y aplicará los instrumentos, garantizando la difusión de procedimientos y resultados; mediante la elaboración del Instructivo de Evaluación que asegure el rigor y la transparencia del proceso integral de evaluación.

**1.3. ÁMBITO**

La evaluación se aplicará a todo el personal docente de Nivelación y Admisión de manera semestral.





## 2. COMPONENTES, PONDERACIÓN Y ACTIVIDADES

El instructivo que se presenta, establece los componentes, ponderación, criterios, subcriterios e ítems, sobre los cuales se evaluará el desempeño de los docentes de Nivelación y Admisión al término del periodo académico correspondiente.

### 2.1. COMPONENTES

El RCEPSES en su artículo 87 determina cuáles son los componentes de la evaluación y la ponderación.

**Autoevaluación.** - Es la evaluación que el personal académico realiza periódicamente sobre su trabajo y su desempeño académico.

**Coevaluación.** - Es la evaluación que realizan los directivos de la institución de educación superior.

**Heteroevaluación.** - Es la evaluación que realizan los estudiantes sobre el proceso de aprendizaje impartido por el personal académico.

### 2.2. PONDERACIÓN

Sustentado en el artículo 87 del RCEPSES, la ponderación para cada uno de los componentes es la siguiente:

ACTIVIDADES DE DOCENCIA	
COMPONENTES	PONDERACIÓN
Autoevaluación	20%
Coevaluación	
Directivos	40%
Heteroevaluación	40%

**Gráfico 2.** Ponderaciones para las actividades de Docencia

### 2.3. ÍTEMS PARA EVALUAR LAS ACTIVIDADES DE DOCENCIA

Se describen los ítems, separados por subcriterios. Cada Ítem se contrasta con **dos** informantes de calidad; y las opciones de respuesta dependiendo del ítem, se ajustan a la siguiente ponderación:

- De cinco opciones: Nunca (0), Casi nunca (1), Generalmente (2), Casi siempre (3), Siempre (4).
- De dos opciones: Si (4) y No (0)

### 2.4. CRITERIOS DE EVALUACIÓN

a. ÍTEMS	b. CRITERIOS	c. SUBCRITERIOS	. FACTOR DE RELEVANCIA	e. EVIDENCIA	f. ACTORES DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DOCENTE			
					AUTO EVALUACIÓN	COEVALUACIÓN		HETERO EVALUACIÓN
						DIRECTIVOS		





1	ACTIVIDAD DE DOCENCIA	IMPARTICIÓN DE CLASES	5			JEFE DE NIVELACIÓN	
---	-----------------------	-----------------------	---	--	--	--------------------	--

- a) **Ítems:** Corresponde al número del sub criterio de evaluación.
- b) **Criterios CES:** Corresponde a la actividad de evaluación establecida en el Reglamento de Escalafón del docente investigador.
- c) **Subcriterio:** Corresponde a las tareas que se encuentran dentro de una actividad a evaluarse.
- d) **Factor de relevancia:** El factor de relevancia (*FR*) es una medida de ponderación que representa a la importancia/relevancia de cada ítem y actividad (subcriterio). Cada actividad tiene un conjunto de ítems a evaluarse y la sumatoria de ese factor de relevancia constituirá la Ponderación de la Actividad (*PA*), considerando que el conjunto de ítems que se evalúa a un docente dependerá de su distributivo de carga horaria, por lo tanto, la sumatoria del factor de relevancia variará de acuerdo con lo indicado.

Para determinar la calificación de un ítem respecto a una actividad dentro de un componente, a cada nota evaluada (*NE*) se le aplicará una regla de tres simple respecto a la nota máxima de la escala (*NME*), al igual que el factor de relevancia respecto a la ponderación de la actividad, para determinar la ponderación porcentual.

### Nota porcentual (NP)

$$NP = NE * 100 / NME$$

### Ponderación porcentual de la Actividad (PPA)

$$PPA = FR * 100 / PA$$

### Calificación del Ítem (CI)

$$CI = NP * PPA / 100$$

De igual forma, cada actividad cuenta con su factor de relevancia que permitirá determinar la calificación proporcional dentro de un componente de evaluación. Para su cálculo, se aplicará de igual forma una regla de tres simple.

- e) **Evidencia:** Corresponde a un documento digital o físico legalizado que compruebe la existencia y veracidad de la información y que es objeto de verificación por parte de los actores co-evaluadores.
- f) **Actores de Coevaluación:** El actor de la evaluación integral del desempeño de los docentes de la Jefatura de Nivelación en el proceso de la coevaluación, será el Jefe de Nivelación.

## 2.5. ACTIVIDADES DE EVALUACIÓN

La Evaluación integral del desempeño al personal de docentes de Nivelación y Admisión abarca las actividades de docencia.





## 2.5.1. ACTIVIDADES DE DOCENCIA

Sin perjuicio a lo establecido en el artículo 7 del RCEPSES, las principales actividades de docencia a evaluar son:

**Actividad 1.** Impartición de clases presenciales, virtuales o en línea, de carácter teórico o práctico, en la institución o fuera de ella, bajo responsabilidad y dirección de la misma,

**Actividad 2.** Preparación y actualización de clases, seminarios, talleres, entre otros;

**Actividad 3.** Diseño y elaboración de materiales didáctico, guía docente, silabo;

**Actividad 7.** Preparación, elaboración, aplicación y calificación de exámenes, trabajos y prácticas;

### 2.5.1.1. ACTORES Y PONDERACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE DOCENCIA



**Gráfico 3.** Actores y ponderación de las actividades de Docencia





## 2.5.1.2. ÍTEMS DE EVALUACIÓN PARA LAS ACTIVIDADES DE DOCENCIA

ÍTEMS	CRITERIOS	SUBCRITERIOS	FACTOR DE RELEVANCIA	EVIDENCIA	ACTORES DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DOCENTE			
					AUTO EVALUACIÓN	COEVALUACIÓN		HETERO EVALUACIÓN
						EV. POR PARES	DIRECTIVOS	
1	ACTIVIDAD DE DOCENCIA	IMPARTICIÓN DE CLASES	5		COORDINADOR ACADÉMICO	JEFE DE NIVELACIÓN		
1.1	<b>Actividad 1.</b> Impartición de clases presenciales, virtuales o en línea, de carácter teórico o práctico, en la institución o fuera de ella, bajo responsabilidad y dirección de la misma.	Transmitir los contenidos en forma clara y comprensible						
1.2		Demostrar dominio de la asignatura que se imparte	5	X			X	
1.3		Estimular la participación de los estudiantes	5	X			X	
1.4		Retroalimentar los contenidos con base a los resultados de la evaluación parcial	5	X			X	
1.5		Soportar los contenidos de las materias en herramientas TIC	1	Reportes mensuales, Informe final	X			X
		<b>PREPARACIÓN DE LAS CLASES</b>	<b>5</b>					
1.6	<b>Actividad 2.</b> Preparación y actualización de clases, seminarios, talleres, entre otros.	Programar el módulo acorde al número de horas.	1	Programa analítico	X		X	
1.7		Reprograma los contenidos con base al desarrollo del curso.					X	
		<b>ORGANIZACIÓN DOCENTE</b>	<b>5</b>					
1.7	<b>Actividad 3.</b> Diseño y elaboración de materiales didáctico, guía docente, sílabo	Archivar registros de asistencia al final del ciclo.	3	Reporte de asistencia	X	X		
1.8		Reportar notas de los estudiantes al final del ciclo	3	Reporte mensual de notas	X	X		
1.9		Comunicar de forma verbal o escrita al jefe de Nivelación y admisión, el desempeño de la asignatura	3	Informe final	X	X		
1.10		Archivar las evidencias de notas	3	Reporte de notas	X	X		
1.11		Asistir a las reuniones de trabajo convocadas por la Jefatura de Nivelación y Admisión	3	Informe de asistencia	X		X	
1.12		Adjuntar al portafolio el Informe final de la asignatura	4	Informe final	X	X		
1.13		Mantener ordenado y clasificado el portafolio de curso	5	Portafolio del curso	X	X		
			<b>ORGANIZACIÓN DE LA EVALUACIÓN</b>	<b>5</b>				
1.14	<b>Actividad 7.</b> Preparación, elaboración, aplicación y calificación de exámenes, trabajos y prácticas.	Preparar y elaborar exámenes, trabajos, prácticas	2	Rúbrica, exámenes	X			
1.15		Aplicar los criterios de la evaluación (rúbrica) a los estudiantes	1		X		X	
1.16		Aplicar y calificar exámenes, trabajos, prácticas	2	Reportes de notas	X		X	
1.17		Entregar calificaciones de pruebas o trabajos como máximo en 3 días	1	Reporte de notas	X		X	

OFICINA DE EVALUACIÓN DE LA ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA AGROPECUARIA DE MANABÍ



## 2.6. ACTIVIDADES DE RESPONSABILIDAD ÉTICA

En función a lo señalado por el artículo 2, del Código de Ética de la ESPAM MFL, que señala: *La normativa del presente Código tiene su ámbito de vigencia dentro de los predios politécnicos y en relación a las actividades propias de la institución. Las disposiciones del Código de Ética, deben ser cumplidas por autoridades, investigadores, docentes, estudiantes, empleados y trabajadores, quienes están obligados a actuar éticamente en todas las actividades que desempeñen en la Institución, en su calidad de miembros de la comunidad politécnica, en las unidades académicas y administrativas; organismos colegiados, académicos y administrativos; organizaciones gremiales y de servicio de la Institución; o en actividades de su esfera personal que afecten a la Institución.*

*Este Código de Ética se aplica a todos los miembros de la comunidad politécnica; independiente de su ubicación laboral en las diversas unidades o programas académicos; así como los que están en misión politécnica y en actividades extracurriculares, pasantías, becados y año sabático.*

En dicha normativa en los artículos 8, 11 y 14 se señalan los principios rectores de los deberes, conductas y comportamientos de todos los miembros de la comunidad politécnica y en sus artículos 15, 16 y 17 se especifican las obligaciones éticas que deben tener los directivos, investigadores y docentes que integran la ESPAM MFL.

### 2.6.1. ACTORES Y PONDERACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE RESPONSABILIDAD ÉTICA

- Actividades de docencia



**Gráfico 16.** Actores y ponderación de las actividades de responsabilidad ética





## 2.6.2. ÍTEMS DE EVALUACIÓN DE ACTIVIDADES DE RESPONSABILIDAD ÉTICA

4	CRITERIO	SUBCRITERIOS	FACTOR DE RELEVANCIA	ACTORES DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DOCENTE		
				AUTO EVALUACIÓN	COEVALUACIÓN	
					DIRECTIVOS	HETERO EVALUACIÓN
RESPONSABILIDAD ÉTICA	ÉTICA DOCENTE	5		JEFE DE NIVELACIÓN		
4.1	Código de Ética de la ESPAM MFL que hace referencia a los principios rectores de los deberes y conducta de los miembros de la ESPAM, sus valores éticos, su comportamiento y obligaciones que tienen los docentes de la ESPAM MFL y demás valores institucionales.	Asiste y es puntual en el cumplimiento de sus obligaciones académicas.	5	X		X
4.2		Trata a los estudiantes con dignidad, respeto e imparcialidad, acogiendo las preguntas, opiniones, sugerencias y criterios de los mismos.	5	X		X
4.3		Respetar los espacios universitarios mediante un accionar adecuado y disciplinario evitando actos indebidos en el desarrollo de sus actividades académicas.	5	X		X
4.4		Mantiene una relación cordial, respetuosa, tolerante con sus compañeros docentes y autoridades.	5	X	X	
4.5		Cumple los deberes que le encomienda la universidad con honestidad y responsabilidad, utilizando al máximo las capacidades, destrezas, habilidades y demás competencias.	5	X	X	
4.6		Actualiza continuamente los conocimientos necesarios para cumplir con sus obligaciones académicas.	5	X	X	

## 3. RESULTADOS DE LAS ACTIVIDADES Y CALIFICACIÓN

### 3.1. OBTENCIÓN DE RESULTADOS

#### 3.1.1. ACTIVIDADES DE DOCENCIA

Para el procesamiento de los resultados se considerará la siguiente fórmula de cálculo:

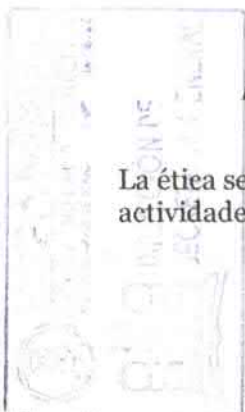
$$\text{Docencia} = (\text{Autoevaluación} + \text{Coevaluación} + \text{Heteroevaluación})$$

#### 3.1.2. ACTIVIDADES DE RESPONSABILIDAD ÉTICA

Fórmula de cálculo para establecer el resultado de las actividades de responsabilidad ética:

$$\text{Responsabilidad ética} = (\text{Autoevaluación} + \text{Coevaluación} + \text{Heteroevaluación})$$

La ética se la considera como una ponderación (2%) constante, extraída de la ponderación (%) de las actividades de docencia.







ACTIVIDADES EVALUADAS	POND.	POND. ÉTICA	POND. ACT.	VALOR ET.	VALOR ACT.	Resultado
Actividades de Docencia	PGAD (%)	PE	PAD=PGAD-PE	VED	VAD	$RAD=(PAD*VAD)+(PE*VED)$

## VALORACIÓN

Los resultados de la evaluación del desempeño docente se expresarán de 0 a 100 puntos a nivel institucional, redondeado a dos posiciones decimales. Las calificaciones tendrán una equivalencia cualitativa de acuerdo a la siguiente escala:

PUNTAJE	VALORACIÓN
91 - 100 puntos	Excelente
81 - 90 puntos	Óptimo
71 - 80 puntos	Aceptable
61 - 70 puntos	Insatisfactorio
0 - 60 puntos	No aceptable

### 3.4. INCUMPLIMIENTO DE LOS ACTORES DEL PROCESO

Los actores del proceso que no realicen la evaluación integral del desempeño docente del periodo correspondiente, estarán supeditados a lo siguiente:

- Si un docente no realiza la autoevaluación, el resultado en este componente será cero (0), para cada actividad evaluada.
- Si un estudiante no realiza la heteroevaluación, no podrá acceder al Sistema de Gestión Académica para visualizar sus calificaciones y el próximo módulo, no podrá efectuar su matrícula de manera online, debiendo realizar la misma obligatoriamente de manera presencial y en una fecha establecida.
- Si un coevaluador no realiza la evaluación, será considerada como falta leve (amonestación verbal, de ser el caso) estipulada en el Reglamento de disciplina aplicable a estudiantes, profesores e investigadores y demás autoridades académicas de la ESPAM MFL, sin perjuicio del cumplimiento posterior de la coevaluación de manera escrita.

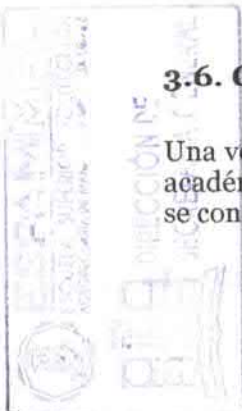
### 3.5. CAUSAS DE CESACIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO

Conforme a lo dispuesto en el artículo 96 del RCEPISES, el personal académico titular y no titular será destituido cuando haya obtenido:

- Dos veces consecutivas una evaluación integral de desempeño inferior a setenta puntos (70);
- Cuatro evaluaciones integrales de desempeño inferiores a setenta puntos (70) durante su carrera.

### 3.6. CUMPLIMIENTO DEL PROCESO DE MEJORAMIENTO ACADÉMICO

Una vez aprobado el informe A, de resultados de la evaluación integral del desempeño del personal académico por parte de la Comisión de Aseguramiento de la Calidad, en el cumplimiento del proceso se considerará lo siguiente:





- Calificación de la evaluación del personal académico entre 71 puntos y 80 puntos: Comunicación escrita, dirigida al docente, solicitándole la mejora de su desempeño académico.
- Calificación de la evaluación del personal académico inferior a 70 puntos: Comunicación escrita, dirigida al docente, dándole a conocer que deberá cumplir obligatoriamente un plan de mejora estructurado por la Jefatura de Nivelación y Admisión. El no cumplimiento de este plan de mejora, será considerado como falta leve estipulada en el Reglamento de disciplina aplicable a estudiantes, profesores e investigadores y demás autoridades académicas de la ESPAM MFL.

#### 4. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Aquí se explicará el formato de las actas y formularios, una vez que lo elabore tecnología.

---

Ph.D. Johnny Patricio Bayas Escudero  
**DIRECTOR DE GESTIÓN DE CALIDAD**

**CERTIFICO:** Que el presente **Instructivo de Evaluación del Desempeño Docente de la Jefatura de Nivelación de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López**, fue aprobado mediante Resolución RHCP-SO-05-2021-N°020, de fecha 31 de mayo de 2021, expedida en la Quinta Sesión Ordinaria del Honorable Consejo Politécnico.



Firmado electrónicamente por:  
**JULIO CESAR  
ORMAZA SUAREZ**

Ab. Julio César Ormaza Suárez  
**SECRETARIO GENERAL (E)**

